



# *Informativo*

# *Jurídico*

**Edição nº 20**  
**2º sem/2017**

## PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

### Responsabilidade empresarial

- A mera identidade de sócios não caracterizará a existência de grupo econômico entre empresas, sendo necessária a demonstração de interesse integrado e atuação conjunta das empresas;
- Limitação da responsabilidade do sócio retirante pelas obrigações trabalhistas relativas ao período em que figurou como sócio, e somente em ações ajuizadas até dois anos após a averbação da alteração societária que dispõe sobre a saída do sócio;
- As obrigações trabalhistas da empresa sucedida passam a ser de responsabilidade da empresa sucessora, nas hipóteses de alteração da estrutura empresarial. Na hipótese de fraude, a empresa sucedida será responsável solidária pelas obrigações trabalhistas;

### Prevalência do negociado

- Prevalência dos Acordos e Convenções Coletivas sobre as regras estabelecidas na CLT, exceto para questões envolvendo normas de identificação profissional, salário mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário no mínimo 50% superior ao normal, número de dias de férias, saúde, segurança e higiene do trabalho, FGTS, 13º salário, seguro-desemprego, salário-família, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, entre outros;
- Preponderância das normas estabelecidas através de Acordos Coletivos sobre aquelas previstas em

Convenções Coletivas, não mais sendo aplicável a regra de que os Acordos Coletivos seriam preponderantes somente naquilo em que fossem mais favoráveis;

- Os empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o limite máximo é de R\$ 5.531,31) poderão estipular livremente as condições de trabalho de forma individual, sendo que tais estipulações terão eficácia legal e preponderância sobre eventuais normas coletivas, observadas certas limitações;

### Férias

- Possibilidade de fracionamento das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um. Ainda em relação às férias, os empregados sob o regime de tempo parcial passam a ter direito a férias de 30 dias após cada período de 12 meses de trabalho, não mais estando sujeitos às regras de férias proporcionais ao número de horas trabalhadas;
- Possibilidade de fracionamento de férias aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos;

### Jornada

- O sistema de compensação de jornada de trabalho conhecido como "Banco de Horas", anteriormente autorizado somente via norma coletiva, passa a ser autorizado por acordo individual com o trabalhador, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;
- Extinção do direito às horas "in itinere", assim consideradas aquelas que o trabalhador incorria no percurso entre sua residência e o local de trabalho, quando o empregador fornecia transporte até local de difícil acesso ou não servido por transporte público;
- As horas extras decorrentes da ausência de concessão de intervalo intrajornada, antes consideradas como pagamentos de

natureza salarial, passam a ser expressamente tratadas como verba de natureza indenizatória, não refletindo no cálculo de outros direitos trabalhistas. Paralelamente, o tempo de intervalo intrajornada poderá ser alvo de negociação coletiva desde que respeitado o período mínimo de 30 minutos;

- Os períodos em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para realização de atividades particulares, assim como alimentação, descanso, lazer, estudo, relacionamento pessoal, troca de uniforme quando não houver a obrigatoriedade de realizar a troca dentro da empresa, entre outros, passam a ser expressamente considerados como tempo em que o empregado não está à disposição do empregador, não sendo devido o pagamento de horas extras pelo período correspondente caso ocorra fora da jornada;
- Possibilidade de se pactuar o sistema de jornada de trabalho 12x36 apenas por acordo coletivo, desde que observados ou indenizados os períodos de intervalo para repouso e alimentação;
- O trabalho em regime de tempo parcial - antes definido como aquele cuja duração não excedia a 25 horas semanais -, passa a ser considerado como aquele que não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais;
- Extinção do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de trabalho em horas extraordinárias;

## **Trabalho Intermitente**

Instituição do contrato de trabalho intermitente — assim considerado aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade determinada em horas, dias ou meses —, excetuada a aplicação aos aeronautas;

## **Teletrabalho (home office)**

Passa a ser regulamentado e os empregados sob tal sistema passam a ser expressamente excluídos do regime de controle de jornada, desde que tal condição esteja devidamente prevista em contrato de trabalho;

## **Equiparação salarial**

- Possibilidade de estabelecimento de salários distintos para empregados com diferença de 04 anos ou mais de prestação de serviços para o mesmo empregador, mantido o requisito atual de 02 anos na mesma função;
- Os requisitos para equiparação salarial não serão aplicáveis quando a empresa adotar, por meio de norma interna, ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada a homologação pelo Ministério do Trabalho;
- A equiparação salarial somente será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando extinta a possibilidade de equiparação com paradigmas remotos;
- Possibilidade de instituir Plano de Cargos e Salários que vedam a equiparação salarial. Neste caso o PCS não precisará mais ser registrado em nenhum órgão, tampouco participação de Sindicato, e para a promoção do empregado a empresa poderá optar pelo critério de merecimento e antiguidade, ou por apenas um destes critérios.

## **Natureza indenizatória**

eixam de ter natureza salarial as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios assim considerados as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho

superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

#### **Rescisão do contrato de trabalho**

- Nova modalidade de rescisão de contrato de trabalho: rescisão contratual por mútuo acordo. Nesse caso, serão devidos: (a) 50% do aviso prévio indenizado e da multa de 40% do FGTS; e (b) a integralidade das demais verbas rescisórias. Nesta espécie de rescisão, o trabalhador poderá sacar o saldo existente na conta vinculada do FGTS, contudo será vedada a habilitação ao seguro desemprego;
- Alteração do prazo para pagamento das verbas rescisórias que será em qualquer hipótese de 10 dias a partir do término do contrato de trabalho;
- Extinção da obrigação de homologação da rescisão dos contratos de trabalho perante o Sindicato ou DRT;
- Regulamentação expressa sobre dispensas coletivas, desobrigando os empregadores de negociação prévia com os sindicatos;
- Regulamentação de Planos de Demissão Voluntária (PDV) e dos Planos de Demissão Incentivada (PDI), conferindo quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia quando implementados via acordo coletivo de trabalho;
- Possibilidade de quitação anual das obrigações trabalhista. Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo de quitação terá eficácia liberatória das parcelas nele contidas.

#### **Solução de conflitos**

- Possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem para empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o limite máximo é de R\$

5.531,31);

- Será possível efetuar a homologação de acordo extrajudicial por meio de petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. As partes não poderão ser representadas por advogado comum. É certo que todas essas possíveis soluções passarão pelo crivo da Justiça do Trabalho, que tem demonstrado abertamente enorme resistência à reforma. Assim, é essencial que os pontos acima sejam aplicados com muita cautela e clareza por parte das empresas.

#### **Representação dos trabalhadores**

- Obrigatoriedade de constituição de comissão interna de empregados para as empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de representar os trabalhadores perante a administração da empresa. O mandato dos membros da comissão será de 1 ano, sendo garantida estabilidade provisória de até 1 ano após o término do mandato;
- Extinção da contribuição sindical compulsória;

#### **Terceirização**

- Previsão expressa quanto à possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal da empresa;
- Assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem prestados no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições oferecidas aos empregados da tomadora em relação à alimentação quando oferecida em refeitório; serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento; condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho;
- Proíbe pessoa que tenha sido empregado da tomadora ou que lhe tenha prestado serviços sem vínculo nos últimos 18 meses, de figurar como sócio de empresa contratada, exceto se referido sócio for

- aposentado;
- Proíbe que ex-empregados da tomadora demitidos há menos de 18 meses voltem a lhe prestar serviços na capacidade de

empregados de empresa prestadora de serviços antes do decurso do referido prazo.

## VITÓRIA MORADV

### CONCEDIDA LIMINAR À EMPRESA VÍTIMA DE CONCORRÊNCIA DESLEAL E INFRAÇÃO A DIREITOS AUTORAIS

Em ação judicial proposta pelo jurídico do **Mor Adv Advogados** em favor de empresa vítima de outra empresa do mesmo ramo que praticava atos de concorrência desleal, desvio de clientela e utilização de informações sigilosas, foi deferida medida liminar antecipatória para determinar que a empresa causadora dos danos obste os atos entendidos pelo Magistrado como ilegais, sob pena de aplicação de multa.

O Magistrado, para o deferimento da medida liminar, entendeu que havia perigo de graves danos ocorrerem à empresa representada pelo Jurídico do Mor Adv, acaso não fosse concedida a medida antecipatória.

## **MOR ADV ADVOGADOS**

RUA LAURO MULLER, Nº 260, 1º ANDAR  
CENTRO – TUBARÃO – SC

### **EQUIPE E CONSULTORES:**

**CÁSSIO MEDEIROS DE OLIVEIRA**  
Advogado – OAB/SC 10.839

**PETERSON MEDEIROS DE OLIVEIRA**  
Advogado – OAB/SC nº 16.231

**JEAN MARCEL ROUSSENQ**  
Advogado – OAB/SC nº 16.407

**MICHELLE MARY DA SILVA CACHOEIRA**  
Advogada – OAB/SC nº 21.133

**CYNTIA DA SILVA**  
Advogada – OAB/SC nº 25.286

**ARIOSVALDO MENDES RUFINO**  
Advogado – OAB/SC nº 38.325

**ANNA LUIZA FERNANDES AGUIAR**  
Advogada – OAB/SC nº 46.009

**AMANDA BARRETO**  
Estagiário de Direito

**MURILO MENEGHEL**  
Estagiário de Direito

**TAMIRES OENING**  
Secretária

*A equipe Mor Adv agradece pela oportunidade de fazer parte da sua história e  
por contribuir para o seu sucesso.  
Feliz Natal e um Ano Novo muito próspero! Boas festas e felicidades!*